

RENATO LUIZ SOUZA DOS SANTOS

ROBISON FERNANDO HANCKE

**UM ESTUDO DA APLICAÇÃO DAS NORMAS E PRINCÍPIOS CONTÁBEIS NAS
ENTIDADES SINDICAIS LABORAIS DE CURITIBA**

Trabalho de Conclusão do Curso,
apresentado ao Departamento de
Ciências Contábeis, do Setor de Ciências
Sociais Aplicadas, Universidade Federal
do Paraná, como requisito para obtenção
do título de MBA – Auditoria Integral.

Orientador: Prof. Dr. Blênio César. S. Peixe

CURITIBA

2007

AGRADECIMENTOS

A todos aqueles que, em qualquer momento, se colocaram à disposição, para que hoje, juntos, pudéssemos participar de nossas conquistas, nossa gratidão. A nossa amizade àqueles que nos quiseram bem; nosso perdão àqueles que, por motivos alheios à nossa vontade, não nos compreenderam. As nossas desculpas, se houve momentos em não foi possível mudar. A nossa compreensão pela coragem que tivemos para mudar aquilo que pudemos. Nossos agradecimentos àqueles que confiaram na honestidade de nosso trabalho. Tentamos fazer o melhor.

PENSAMENTOS

“Tentar algo e fracassar é, pelo menos aprender. Mas não fazer a tentativa é sofrer a inestimável perda do que poderia ter sido.”

(Chester Barnard)

“Cem homens, sem instrução fazem rebeliões.

Um homem com educação forma um movimento.”

(Chico Mendes)

“Valeu a pena? Tudo vale a pena se a alma não é pequena.

Quem quer passar além do Bojador, Tem que passar além da dor.

Deus ao mar o perigo e o abismo deu, Mas nele é que espelhou o céu.”

(Fernando Pessoa)

MENSAGEM

“Uma nuvem não sabe porque se move em tal direção e em tal velocidade,
sente um impulso... é para este lugar que devo ir agora.

Mas o céu sabe os motivos e desenhos por trás de todas as nuvens, e você
também saberá, quando se erguer o suficiente para ver além dos horizontes.”

(Richard Bach)

“Não basta ter belos sonhos para realizá-los.

Mas ninguém realiza grandes obras se não for capaz de sonhar grande.
Podemos mudar nosso destino, se nos dedicarmos a luta pela realização de nossos
ideais.

É preciso sonhar, mas com a condição de crer em nosso sonho;

de examinar com atenção a vida real;

de confrontar nossa observação com nosso sonho;

de realizar escrupulosamente, nossa fantasia.

Sonhos, acredite neles.”

(Lenin)

DEDICATÓRIA

Dedicamos mais esta conquista importante em nossas vidas, aos nossos familiares, em especial aos nossos pais, Bráulio Sergio Hancke e Regina Maria Hancke, João Carlos Campos dos Santos e Ana Aparecida Souza dos Santos.

Dedicamos também, aos professores que ministraram as disciplinas do Curso e, em especial ao Prof. Dr. Blênio C. S. Peixe.

LISTA DE SIGLAS

AFL – Federação Americana do Trabalho
CF – Constituição Federal
CIO – Congresso da Organização Industrial
CGT – Confederação Geral do Trabalho (França)
CGT – Comando Geral do Trabalho (Brasil)
CUT – Central Única dos Trabalhadores
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CFC – Conselho Federal de Contabilidade
CVM – Comissão de Valores Mobiliários
MST – Movimento dos Sem Terra
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NBC P – Normas Brasileiras de Contabilidade Profissional
NBC T – Normas Brasileiras de Contabilidade Técnica
PFC – Princípios Fundamentais de Contabilidade
TUC – Trade Union Congress

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Figura 1 - Pirâmide da Organização Sindical..... 17

Tabela 1 – Número de Diretores Sindicais por Setor de Atividade..... 57

Tabela 2 – Escolaridade dos Dirigentes Sindicais 58

Tabela 3 – Escolaridade dos Responsáveis Técnicos pela Contabilidade..... 60

RESUMO

HANCKE, R. F. e SANTOS, R. L. S. UM ESTUDO DA APLICAÇÃO DAS NORMAS E PRINCÍPIOS CONTÁBEIS NAS ENTIDADES SINDICAIS LABORAIS DE CURITIBA. Procurou-se através da revisão bibliográfica referenciar teoricamente o histórico das organizações sindicais desde de o seu surgimento nas corporações de ofício na Europa Medieval até os dias de hoje. Neste sentido identificou-se o conceito de entidade sindical, os gestores, responsáveis técnicos e as Normas que regulamentam a atividade no Brasil, tanto no aspecto administrativo quanto no contábil. Como os resultados alcançados por estas entidades são de interesse público, a forma de apresentação dos Demonstrativos Financeiros devem seguir Normas e Padrões previamente estabelecidos pelos órgãos regulamentadores e fiscalizadores. Os objetivos gerais e específicos foram conduzidos de forma a permitir o levantamento de informações que conduzissem a evidenciação de como e por quem são geridos os sindicatos e, se os responsáveis técnicos pela elaboração dos demonstrativos financeiros estão atentos às normas e princípios fundamentais de contabilidade aplicadas a estas entidades. As respostas aos objetivos descritos obteve-se através de referencial teórico da revisão bibliográfica e mediante a realização de pesquisa exploratória. Através dos quesitos propostos na pesquisa procurou-se identificar o perfil dos dirigentes sindicais e dos profissionais responsáveis pela contabilidade e, através das demonstrações financeiras publicadas, procurou-se verificar a conformidade destes demonstrativos com as normas contábeis. O diagnóstico conclusivo pela análise e tratamento dos dados levantados na pesquisa, permitiu identificar que os Sindicatos, em sua maioria, não estão observando corretamente as Normas Contábeis aplicadas à suas atividades.

Palavras-chave: Aplicação das Normas; Princípios Contábeis; Demonstrações; Entidades Sindicais Laborais.

e. mail: aspectus@brturbo.com.br; renato@funpar.ufpr.br

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS II

PENSAMENTOS..... III

MENSAGEM IV

DEDICATÓRIA V

LISTA DE SIGLAS..... VI

LISTA DE TABELAS E FIGURAS VII

RESUMO VIII

1. INTRODUÇÃO..... 1

2. REVISÃO DE LITERATURA 4

2.1 HISTÓRICO DAS ENTIDADES SINDICAIS..... 4

2.1.1 No Mundo 7

2.1.2 No Brasil 8

2.2 PRINCÍPIO DAS ENTIDADES SINDICAIS..... 10

2.2.1 Princípios Filosóficos..... 11

2.2.2 Princípios Norteadores Segundo a Legislação 14

2.3 ORGANIZAÇÃO SINDICAL 16

2.3.1 Sistema Confederativo 17

2.3.2 Centrais Sindicais 18

2.3.3 Sistema Confederativo e as Centrais Sindicais 21

2.3.4 Confederações e Federações 22

2.3.5 Sindicatos 25

2.4 CLASSIFICAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS 27

2.4.1 Organização Bilateral 28

2.4.2 Sindicato de Empregadores-Comparação com os Sindicatos de Empregados 29

2.4.3 Sindicato de Trabalhadores Empregados e Outros Tipos de Trabalhadores..... 31

2.5 FORMA DE GESTÃO 33

2.5.1 Administração Sindical 34

2.5.2 Gestão Sindical 36

2.6 LEGISLAÇÕES REGULAMENTADORAS 37

2.6.1 Constituição Federal 38

2.6.2 Consolidação das Leis do Trabalho 38

2.6.3 Ministério do Trabalho e Emprego..... 39

3. METODOLOGIA DA PESQUISA.....	41
3.1 TIPO DE PESQUISA	41
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA.....	42
3.3 COLETA DE DADOS	42
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	43
4.1 PRINCÍPIOS E NORMAS CONTÁBEIS APLICADOS AS ENTIDADES.....	43
4.1.1 Normas Contábeis	44
4.1.2 Princípios Fundamentais de Contabilidade	46
4.2 ESTRUTURA DAS DEMONSTRAÇÕES.....	47
4.2.1 Balanço Patrimonial	47
4.2.2 Demonstração do Superávit ou Déficit do Exercício.....	48
4.2.3 Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido Social e Demonstração de Superávits ou Défcits Acumulados.....	50
4.2.4 Demonstração de Origens e Aplicações de Recursos.....	51
4.2.5 Notas Explicativas.....	52
4.3 AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE DAS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS	53
4.3.1 Balanço Patrimonial	53
4.3.2 Demonstração do Superávit ou Déficit do Exercício.....	54
4.3.3 Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido Social e Demonstração de Superávits ou Défcits Acumulados.....	55
4.3.4 Demonstração de Origens e Aplicação de Recursos	55
4.3.5 Notas Explicativas.....	55
4.4 PERFIL DOS DIRIGENTES SINDICAIS	56
4.4.1 Relação Homens e Mulheres Atuantes	56
4.4.2 Idade Média	57
4.4.3 Grau de Instrução	58
4.4.4 Ocupação e Atuação Sindical	59
4.5 PERFIL DOS RESPONSÁVEIS TÉCNICOS PELA CONTABILIDADE	60
4.5.1 Grau de Instrução	60
4.5.2 Tempo de Atuação Contábil.....	61
4.5.3 Idade Média	61
4.5.4 Forma de Atuação.....	61
5. CONCLUSÃO.....	62
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65

1. INTRODUÇÃO

Terceiro setor é uma expressão ainda pouco utilizada no Brasil. Ela tem origem inglesa, é bastante utilizada nos Estados Unidos, onde faz parte do vocabulário sociológico. Na Europa, as organizações pertencentes a este setor são conhecidas como ONGs – organizações não governamentais.

O Terceiro Setor é assim chamado porque engloba instituições com fins públicos, porém de caráter privado, que não se enquadram, portanto no Primeiro Setor (Estado). São regidas pelo direito privado, mas não possuem objetivos mercantis, também não sendo qualificadas como instituições do Segundo Setor (Mercado). Fazem parte do denominado espaço público não estatal.

Qualificam-se como entidades do Terceiro Setor as ONGs, associações, fundações, sindicatos, entidades de assistência social, educação, saúde, esporte, meio ambiente, cultura, ciência e tecnologia, entre outras várias organizações da sociedade civil.

Este trabalho, visa sobretudo pesquisar as Demonstrações Contábeis das Entidades Sindicais Laborais na Cidade de Curitiba, a fim de verificar se as Normas e Princípios Fundamentais de Contabilidade estão sendo observadas e aplicadas em sua elaboração.

Embora se denomine a estas entidades, como sem fins lucrativos, existe a necessidade de escrituração contábil, pois só assim a administração terá condições de executar suas atividades no objeto da entidade.

Em outro grau de necessidade do registro contábil, repousa os interesses dos sindicalizados, a quem os administradores dessas entidades devem se reportar para prestar suas contas, e as pessoas a elas ligadas, que necessitam de informações sobre suas operações; informações essas, que devem seguir Normas e Princípios Fundamentais de Contabilidade, gerando maior confiabilidade.

Mesmo havendo alguns normativos contábeis, como as normas editadas pelo Conselho Federal de Contabilidade (NBC T 10.4, 10.16, 10.18 e 10.19), e a obrigatoriedade da observância dos princípios fundamentais de contabilidade, prevalece no meio contábil uma corrente de entendimento, que segundo ONOFRIO (2006), “alguns administradores ainda acreditam que não é necessária à assessoria contábil quando, ao contrário, esta é fundamental para sua manutenção e desenvolvimento”.

Diante do exposto, formula-se o seguinte problema: A elaboração e utilização das Demonstrações Contábeis das entidades do terceiro setor, especialmente os Sindicatos Laborais de Curitiba, estão de acordo com as Normas e Princípios Fundamentais de Contabilidade?

Nesse contexto, a Contabilidade assume um papel importante em face à relevância de sua missão, na qualidade de ciência aplicada, em captar, registrar, acumular, resumir e interpretar os fenômenos que afetam as situações patrimoniais, financeiras e econômicas de qualquer ente, de forma que as normas e procedimentos contábeis sejam aplicados uniformemente.

Neste sentido, busca-se o aprimoramento profissional nos aspectos contábeis relacionados às entidades sindicais, melhorando as informações decorrentes de suas atividades aos usuários internos e externos, através da

exposição e aplicação das legislações relacionadas, além de contribuir com o meio acadêmico fornecendo subsídios para o estudo sobre o terceiro setor.

Este trabalho tem a intenção de analisar a elaboração das Demonstrações Contábeis dos Sindicatos Laborais de Curitiba, verificando as legislações aplicáveis, fundamentando teoricamente a aplicação das Normas e Princípios Fundamentais de Contabilidade. Tem também como objetivo: verificar a legislação inerente ao assunto abordado; fundamentar teoricamente sobre a aplicação das normas e princípios fundamentais de contabilidade; pesquisar informações junto aos sindicatos; confrontar as informações coletadas com a legislação aplicável; apresentar proposta para a aplicação das normas e princípios fundamentais de contabilidade aos responsáveis pela elaboração dos demonstrativos contábeis das entidades sindicais laborais de Curitiba e traçar o perfil dos Dirigentes Sindicais e dos Contadores responsáveis pela elaboração destas demonstrações.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Este trabalho procura abordar os aspectos relacionados ao sistema sindical, desde de sua origem, nas corporações de ofício na Europa Medieval; com os imigrantes no Brasil, bem como princípios que norteiam suas ações, tanto no campo filosófico quanto no jurídico.

Será destacada também a Organização Sindical Brasileira, estruturada pelo Sistema Confederativo, onde subdivide-se em Confederação, Federações e Sindicatos, suas classificações entres empregados e empregadores, formas de gestão e legislações que regulamentam suas atividades no Brasil.

Serão analisadas as demonstrações contábeis elaboradas pelas entidades Sindicais Laborais, na cidade de Curitiba, a fim de verificar se demonstrações contábeis apresentadas, estão em conformidades com as Normas e Princípios Fundamentais de Contabilidade, e serão demonstrados os resultados de entrevistas aplicadas aos responsáveis pela elaboração das demonstrações contábeis dessas entidades, bem como aos Dirigentes Sindicais, procurando evidenciar seus perfis, tanto técnico quanto Administrativo.

2.1. HISTÓRICO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Sindicato é a instituição utilizada para a organização dos trabalhadores na luta por seus direitos. O termo "sindicato" deriva do latim *syndicus*, que é proveniente do grego *sundikós*, com o significado do que assiste em juízo ou justiça comunitária. Na Lei Le Chapellier, de julho de 1791, o nome *síndico* era utilizado

com o objetivo de se referir a pessoas que participavam de organizações até então consideradas clandestinas.

O sindicalismo tem origem nas corporações de ofício na Europa medieval. No século XVIII, durante a revolução industrial na Inglaterra, os trabalhadores, oriundos das indústrias têxteis, doentes e desempregados juntavam-se nas sociedades de socorro mútuos.

Durante a revolução francesa surgiram idéias liberais, que estimulavam a aprovação de leis proibitivas à atividade sindical, a exemplo da Lei Chapelier que, em nome da liberdade dos Direitos do Homem, considerou ilegais as associações de trabalhadores e patrões. As organizações sindicais, contudo, reergueram-se clandestinamente no século XIX. No Reino Unido, em 1871, e na França, em 1884, foi reconhecida a legalidade dos sindicatos e associações. Com a Segunda Guerra Mundial, as idéias comunistas e socialistas predominaram nos movimentos sindicais espanhóis e italianos.

Nos Estados Unidos, o sindicalismo nasceu por volta de 1827 e, em 1886, foi constituída a Federação Americana do Trabalho (AFL), contrária à reforma ou mudança da sociedade. Defendia o sindicalismo de resultados e não se vinculava a correntes doutrinárias e políticas. No Brasil os sindicatos tem um papel de representar as classes de trabalhadores.

É em meados do século XVIII, em plena expansão da sociedade capitalista, que encontra-se o surgimento deste movimento social.

O maquinismo teve um papel crucial no advento do capitalismo, pois, devido à constante concorrência que os fabricantes capitalistas faziam entre si, as máquinas foram ganhando cada vez mais lugar nas fábricas, tomando assim, o lugar de muitos

operários, estes tornaram-se o que é chamado "excedente de mão-de-obra", logo o capitalista tornou-se dono da situação e tinha o poder de pagar o salário que quisesse ao operário.

É neste momento que surgem duas novas classes sociais, o capitalista e o proletário, onde o capitalista é o proprietário dos meios de produção: (fábricas, máquinas, matéria-prima) e, por outro lado, o proletário, que era proprietário apenas de sua força de trabalho, esta que por sua vez também passou a ser propriedade do capitalista e pagava salários cada vez mais baixos para obter mais lucros, forçando assim o proletário a trabalhar em uma jornada de trabalho que chegava até 16 horas, em condições mínimas de salubridade, além de arrancar toda sua família e os lançar diretamente na engrenagem da produção, nas fábricas, e em condições muito mais precárias, inclusive de que os próprios operários se encontravam na época.

É através desta situação de grotesca desigualdade, que o proletariado percebe que tinha um ponto a seu favor, a sua incrível quantidade de seguidores em relação aos capitalistas. Pois ao mesmo tempo que o capitalismo gera concorrência entre os trabalhadores, gera também solidariedade.

Com isso surgem os sindicatos, associações criadas pelos operários que lutam contra o despotismo e a dominação do capital, buscando "igualar" sua situação com o capitalista no momento da venda da força de trabalho, e impedir que o operário seja obrigado a aceitar um salário inferior ao que ele necessite ao sustento de sua família, ou seja, ele é o representante de toda causa operária, visando sua emancipação econômica, social e política.

2.1.1. No Mundo

Os trabalhadores ingleses deram início ao chamado movimento sindical, seguidos pelos Norte Americanos e Franceses. Podemos destacar estes três países como pioneiros na associação dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho. Abaixo segue breve histórico destes movimentos nos respectivos países.

a) Inglaterra- Os primeiros sindicatos (trade unions) surgem na Inglaterra, em 1838, mas o direito sindical só é reconhecido por lei em 1871. Em 1868, eles se agrupam no Trade Union Congress (TUC), uma associação nacional de trabalhadores. No início do século XX, o movimento sindical passa a agir de forma política: Os grandes sindicatos ingleses buscam pressionar o Parlamento britânico para defender seus interesses e para tanto criam o Partido Trabalhista.

b) Estados Unidos- Na metade do século XIX (mais precisamente em 1869), é criada na Filadélfia a Ordem dos Cavaleiros do Trabalho, uma associação de trabalhadores que defende a reforma geral da sociedade. Ela pode ser considerada a primeira manifestação de organização da classe trabalhadora americana. Já em 1886 aparece o American Federation of Labor (AFL), uma entidade que agrupa sindicatos organizados por ofício. Após a crise da bolsa de Nova York (1929), em 1935, é formado o Congress for Industrial Organization (CIO), que organiza os trabalhadores das grandes fábricas. Em 1957, o CIO funde-se à American Federation of Labor, formando a AFL-CI.

c) França- Os trabalhadores franceses sofreram muito para se organizarem.

Suas primeiras associações de trabalhadores receberam severas repressões políticas após a Comuna de Paris, em 1871. Somente treze anos depois, em 1884, uma lei veio autorizar o funcionamento do sindicalismo no país. Uma característica curiosa: paralelamente aos sindicatos, desenvolveram-se também o que se chamava de "bolsas de trabalho", uma espécie de centro de formação profissional e agência de emprego. Em 1895 surge enfim a Confederação Geral do Trabalho (CGT), que até a I Guerra Mundial adotou uma linha revolucionária inspirada no anarquismo. Após a Guerra, a CGT mudou sua orientação, seguindo uma linha mais moderada e próxima do socialismo.

2.1.2. No Brasil

No Brasil, com a abolição da escravatura e a proclamação da República, a economia se diversificou, e as atividades manufatureiras surgiram nos centros urbanos e no litoral brasileiro, atraindo levas de imigrantes.

Porém, alguns imigrantes tinham condições de trabalho ruins e encontravam dificuldades. Para poderem tentar melhorar sua situação começaram a se unir. Os trabalhadores uniram-se, formando então, os sindicatos.

O movimento sindical mais forte no Brasil ocorreu em São Paulo, onde os imigrantes integravam a massa de trabalhadores das fábricas e indústrias. Os sindicalistas ativos eram os anarquistas que, surpreendendo os governantes, desencadearam violenta repressão policial.

Com a industrialização, o sectarismo ideológico das correntes sindicais, com a organização dos empresários, dos latifundiários, dos banqueiros, dos industriais e com a influência norte americana, os movimentos sindicais foram enfraquecidos e o sistema, sorrateiramente, começou a formar lideranças sindicais "pelegas".

Em 1930, o governo federal criou o Ministério do Trabalho e em 1931 regulamentou, por decreto, a sindicalização das classes patronais e operárias. Criou as Juntas de Conciliação e Julgamento e, com a promulgação da Constituição do Estado Novo, a unicidade sindical.

A regulamentação do trabalho e os institutos de previdência social ocorreram também naquele momento histórico. As organizações sindicais passaram a ter caráter paraestatal, a greve foi proibida e foi instituído o imposto sindical. Em 1955, o movimento sindical brasileiro voltou a expandir-se, havendo sido formados, em 1961, o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) e o Pacto de Unidade e Ação (PUA).

Com o golpe militar de 1964, contudo, os sindicatos e sindicalistas foram duramente reprimidos, limitaram a Lei de Greve e substituíram a estabilidade no emprego pelo Fundo de Garantia, dentre outras medidas. Em 1968, em Osasco, São Paulo e Contagem, os trabalhadores se levantaram em greve de grande envergadura. Em 1970 surgiram novas lideranças sindicais e, a partir de 1980, os trabalhadores rurais das usinas de açúcar e álcool, no Nordeste e São Paulo, e das plantações de laranja do interior de São Paulo, juntaram-se aos desempregados, e sob a influência da Central Única dos Trabalhadores (CUT), de partidos de esquerda e de poucos parlamentares progressistas, organizaram-se em movimentos a exemplo do Movimento dos Sem Terra (MST). Apesar das centenas de mortes,

muitas deles sem punição, em defesa da terra, esses trabalhadores persistem na realização da justiça social.

2.2. PRINCÍPIOS NORTEADORES DAS ENTIDADES SINDICAIS.

Na sociedade atual, os sindicatos possuem uma relevante importância nas relações de trabalho. Esta importância vem se solidificando com o passar dos anos. No século XIX as relações entre patrões e empregados, eram de abuso , submetendo os empregados a condições insalubres de trabalho e jornadas exaustantes. Diante destas condições, os trabalhadores passaram a observar que juntos, poderiam reverter esta situação. Organizando-se , tinham mais força para reivindicar melhores condições de trabalho, e preço justo pelos seus serviços.

No Brasil, a Constituição Federal, garante a liberdade individual,coletiva e o direito da criação de sindicatos para a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, bem como legislações específicas que direcionam os deveres e obrigações das entidades sindicais.

Neste trabalho serão evidenciados os princípios filosóficos e legais que norteiam a atividade sindical.

2.2.1. Princípios Filosóficos

Segundo Karl Marx e de vários outros pensadores como Ricardo e Proudhon, a Luta de Classes é a força motriz por trás da história. Ela teria começado com a criação da propriedade privada dos meios de produção. A partir daí, a sociedade passou a ser dividida entre proprietários (burguesia) e trabalhadores (proletariado), ou seja possuidores e não possuidores dos meios de produção. Na sociedade capitalista, os primeiros se apoderariam do que é produzido pelos últimos. Os trabalhadores seriam forçados a vender seu trabalho por uma fração do seu real valor, enquanto os proprietários se apoderariam do restante, que é chamado de mais-valia. A luta de classes, para ele, só acabará com a implantação do comunismo, quando as classes sociais deixarão de existir, o que em prática não aconteceu até o momento. A proposta mais radical é abolição do Estado e sua reorganização descentralizada em moldes federativos anarquistas.

Apesar de toda a história da humanidade, segundo Karl Marx, ter sido a história da luta de classes, a sociedade original não possuía divisões sociais. Isso se deveria ao fato de que, nesse estágio das forças produtivas sociais, não havia praticamente excedente. Todos os membros da sociedade eram por isso obrigados a participar do processo produtivo, de modo que era impossível a formação de uma hierarquia que diferenciase as pessoas dessa sociedade. Uma das primeiras formas de hierarquização dos membros foi a divisão homem/mulher, quando os homens começaram a explorar as mulheres. A luta de classes se origina, no entanto, no momento em que a sociedade passa a ser composta de diferentes castas.

Essa divisão dos membros em classes foi possibilitada quando as forças produtivas atingiram um certo nível de produtividade, onde o excedente já promovia maior segurança à sociedade em relação às suas necessidades. Mas, apesar de garantir uma proteção em tempos escassos, por exemplo, o excedente abriu a possibilidade do jogo político. O controle sobre o excedente se desenvolve em conjunto com a formação de uma minoria que ganha assim poder sobre todos outros membros da sociedade. Dessa maneira origina-se uma diferenciação quanto à tarefa social de cada membro. Entre as diversas classes que podem se formar, estão sempre presente as classes dos senhores (não-trabalhadores) e a classe trabalhadora.

Com o desenvolvimento das forças produtivas, a devida classe dominante (diferente para cada período histórico) é posta em questão. As classes de baixo reconhecem que a regência da classe exploradora torna-se desnecessária para a continuação do desenvolvimento técnico, enquanto esta tenta, por meios oficiais, manter seu poder. Nessas épocas de desacordo entre as relações sociais de produção vigentes e o patamar técnico dos meios de produção, a probabilidade de uma revolução tende a ser maior. A antiga classe explorada é, assim, deposta, e uma nova entra em seu lugar. Dessa maneira, a história da sociedade humana é a história de classes dominantes, uma após a outra. O Capitalismo privilegia uma sociedade dividida em classes, e simplifica a luta de classes ao separar toda a sociedade em apenas duas classes; a dominadora e a dominada.

Assim, o século XIX foi marcado pela Revolução Industrial, e uma classe operária que emergia no cenário social e político como uma das principais forças transformadoras do cenário internacional. Tanto que produziu organizações sindicais

poderosas e partidos socialistas nos países mais desenvolvidos, uns seguindo diretrizes dos pensadores Marx e Engels, outros, associando-se a diferentes matizes do pensamento social-democrata, em voga no continente europeu.

A Revolução Industrial movida pelo desenvolvimento tecnológico, e introdução de máquinas para produção de escala, só serviram para aumentar os lucros dos capitalistas e para a expansão do capital. A classe operária, os trabalhadores das fábricas, continuavam sendo explorados tanto quanto antes. Os salários continuavam extremamente baixos, as condições de trabalho seguiam sendo sub-humanas, a jornada de trabalho, praticamente, não tinha limite, indo de 12, 14, até 16 horas por dia, dependendo da resistência física dos empregados.

Porém, eis que, a produção em série e de escala, impunham o agrupamento de milhares de trabalhadores em grandes fábricas, o que facilitava a organização para a luta por melhores condições de trabalho, e melhores salários. Assim é que surgem, e ganham forças, as organizações sindicais. As greves se multiplicam, e as lideranças do movimento operário vão formatando uma pauta de reivindicações, que é levada aos patrões, e aos governos dos respectivos países.

Entre as reivindicações levantadas, era colocada como conquista prioritária a redução da jornada de trabalho, com duração máxima de 8 horas. Impondo-se o pagamento de um adicional extra pelas horas que excedessem a jornada legalmente fixada em 8 horas. A luta para alcançar essa conquista foi difícil e prolongada. Produziu milhares de vítimas ante a repressão. Demissões, prisões e assassinatos, ocorriam com frequência. Centenas de operários deram suas vidas para a causa; como os mártires de Chicago, nos Estados Unidos, lembrados todos os anos, no dia 1º de Maio.

2.2.2. Princípios Norteadores Segundo a Legislação.

A ação sindical constitui-se no exercício de liberdade individual e coletiva, garantida pela Constituição Federal aos trabalhadores e aos empregadores, e têm por fundamento a valorização social e econômica do trabalho vedada ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. O sindicato é a entidade matriz da organização sindical e a ele compete:

I - a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos, inclusive como substituto processual, em questões judiciais ou administrativas;

II - participar, obrigatoriamente, nas negociações coletivas de trabalho, inclusive no âmbito judicial, ou de mediação e arbitragem;

III – representar os trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e de deliberação, e em outros que a lei vier a definir.

O sindicato profissional tem por objetivo, dentre outros:

I - a proteção individual ou coletiva dos trabalhadores;

II - a reivindicação por melhores condições de trabalho e de emprego;

III - a proteção contra despedida imotivada;

IV - a remuneração e aposentadoria condizentes com a dignidade pessoal;

V - o fortalecimento dos instrumentos de reivindicação, qualificação e de mobilização, de modo a contribuir para a justiça social e a emancipação dos trabalhadores, de forma democrática e por meios legais;

VI - estabelecer a contribuição da categoria e confederativa, devida pelos integrantes da categoria, e a contribuição associativa, devidas pelos associados.

É prerrogativa do sindicato a instauração e participação da negociação coletiva, a qual por deliberação da assembléia poderá ser solicitada à participação de entidades de grau superior que compõem a Organização Sindical,

O sindicato da categoria econômica tem por objetivo:

I - representar perante a autoridade administrativa ou judiciária os interesses gerais dos associados e respectiva categoria, cabendo, ainda, a defesa dos interesses coletivos ou individuais, inclusive como substituto processual, respeitada a legislação própria;

II - eleger ou designar os representantes da respectiva categoria;

III - fixar e exigir contribuições de todos os integrantes das categorias econômicas, observado o quadro disposto no art. 577 da CLT; IV - representar os empregadores nos colegiados dos órgãos públicos na defesa dos interesses da categoria.

Para alcançar seus objetivos, o sindicato poderá constituir e participar de comissões sindicais de base, federações, confederações e centrais sindicais, além de outras organizações, observado o princípio da liberdade e autonomia, assente na soberania da assembléia geral, e o princípio da unicidade, sem prejuízo da cooperação, especialmente com as instituições vinculadas ao Direito do Trabalho.

A organização sindical é expressão da vontade dos trabalhadores e empregadores e se manifesta por decisões de assembléias gerais, que, dotadas de

autonomia, decidirão em última instância, sobre o funcionamento das entidades que integram a Organização Sindical Brasileira.

Conforme determina a Constituição Federal em seu Art. 8 inciso V, ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato. No entanto para que seus direitos sejam resguardados, por mais que Constituição Federal assegure o direito de não filiação, a mesma se faz necessária.

2.3. ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A Constituição de 1988 assegurou a liberdade da associação profissional, não podendo, segundo a Magna Carta, a lei exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato. Ressalve-se, apenas, a necessidade do registro do sindicato no órgão competente, como exigência constitucional. A organização sindical brasileira segue os princípios constitucionais de 1988, onde NASCIMENTO (1989, p. 135) define como: "um sistema confederativo, caracterizado pela autonomia relativa perante o Estado, a representação por categoria e por profissão, a unicidade e a bilateralidade do agrupamento".

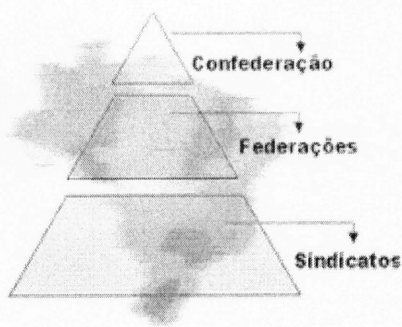
2.3.1. Sistema Confederativo

A Constituição Federal de 1988 preservou o Sistema Confederativo, advindo desde 1930, mantendo sua estrutura básica, com a permissão legal da criação de entidades, cujas formas são fixadas em lei, e que são três: sindicatos, federações e confederações, hierarquicamente dispostas.

Os sindicatos constituem-se como associações de base ou de primeiro grau, cabendo a estes, pela sua proximidade com os trabalhadores, o papel mais atenuante. De acordo com o sistema legal vigente, a negociação coletiva é atribuição do sindicato.

As federações e confederações são constituídas como associações de segundo grau ou de cúpula, e um grupo de sindicatos pode fundar uma federação, assim como um número de federações pode criar uma confederação. Surgiram, assim, as pirâmides sindicais por categoria sob a forma de uma hierarquia, tendo suporte nos sindicatos, acima dos quais construíram-se as federações e, sobre estas, por sua vez, as confederações, conforme ilustrado na figura abaixo :

Figura 1 – Pirâmide da Organização Sindical



Fonte : criado pelos próprios autores

As federações atuam, em regra, no território de um Estado Federado da República. Havendo uma Federação Estadual nada obsta que exista uma federação interestadual para os demais estados, ou até, uma federação nacional. Porém, se tais ocorrerem, a federação nacional não prejudicará a federação estadual, pois a lei privilegia estas, por serem a sua natural representatividade.

As Confederações situam-se no "terceiro degrau" da organização sindical, sendo sua esfera de atuação nacional. Suas funções básicas são de coordenação das federações e sindicatos do seu setor.

Fixe ainda que a Federação e a confederação não têm legitimidade para atuar diretamente na negociação coletiva, competência originária dos sindicatos. Aquelas, todavia, exercem uma função subsidiária, segundo a qual, não havendo sindicato da categoria na base territorial, pode a federação, e, à falta desta, a confederação, figurar na negociação.

2.3.2. Centrais Sindicais

A maior unidade representativa na organização sindical é a união de cúpula conhecida por central sindical. Nos modelos de liberdade sindical, tais uniões constituem-se acima das confederações, federações e sindicatos, expressando uma ação integrativa das entidades menores.

Há uniões verticais, como no Brasil, caracterizada pela existência de entes sindicais superiores que se acham acima dos sindicatos, numa hierarquia sobre cada categoria de atividades e de profissões.

Essas uniões verticais, por sua vez, se amoldarão também de dois modos diferentes, uma vez que há unidades orgânicas e há unidades de ação. Aquelas, quando os órgãos de grau superior encontram-se ligados de modo estrutural, permanente, como consequência de um modelo que lhes dá essa situação estável na organização sindical. Já, a unidade de ação é mera campanha conjunta de órgãos de grau superior para determinados movimentos, de modo que antes e depois do movimento sindical reivindicativo as associações são separadas. Ligam-se para que maior força e consistência venham a ser imprimidas, num momento necessário, em que se fará uma ação conjunta para obter dos empregadores determinadas conquistas trabalhistas. Neste caso, a união não é orgânica, estável, permanente. É ocasional, efêmera, eventual. Exemplos de unidade de ação tem-se na França, com as ações comuns da CFDT (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) e a CGT (Confédération Générale du Travail) que, em conjunto, conseguiram fazer com os empregadores um acordo interconfederal em 1966 e outros em 1970 e 1974 sobre salários, medidas de proteção contra dispensa de empregados, etc.

Há, também, uniões horizontais que se configuram quando os sindicatos, ou um grupo deles, se agrupam, quase sempre com característica inorgânica, mas de unidade de ação. A CLT (art. 534, § 3º) dispõe:

"é permitido a qualquer Federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os sindicatos de determinado município ou região a eles filiados, mas a união não terá o direito de representação das atividades ou profissões agrupadas".

Como observa AVILÉS (1980, p.129): "há a necessidade de uniões das entidades sindicais de trabalhadores, em âmbitos maiores, como também aconteceu com o capitalismo e a sua natural tendência no sentido da formação de grupos econômicos maiores, inclusive multinacionais. A empresa também alargou a sua esfera de organização. Estende-se, muitas vezes, por toda dimensão territorial de um país".

Há um aspecto técnico indicativo dessa tendência de união de cúpula entre diversas organizações, ao menos em certas ocasiões, diante de problemas comuns a todos os sindicatos e que interessam de um modo geral. Questões como desemprego são gerais e afetam a todos, independentemente da categoria ou do setor de atividade econômica, embora o problema possa setorializar-se. Há reivindicações comuns a toda classe trabalhadora, e que exigem mobilização geral, da mesma maneira que há interesses econômicos comuns a todo o empresariado, e que os leva a se unirem em ações que se desenvolvem acima das unidades maiores.

2.3.3. Sistema Confederativo e as Centrais Sindicais

Com a abertura política e o advento do sindicalismo espontâneo ao lado do sindicalismo oficial, surgiu, paralelamente ao sistema confederativo, um fenômeno que já é conhecido em outros países – a coexistência de entidades sindicais reconhecidas e de organizações não reconhecidas pelo Estado. No Brasil, são entidades não reconhecidas pelo Estado: a CGT (Central Geral dos Trabalhadores), a CUT (Central Única dos Trabalhadores), e a USI (União Sindical Independente). Surgiram espontaneamente.

A Constituição Federal de 1988 não solucionou expressamente o problema legal das atuais centrais. O único suporte jurídico que encontram é a Portaria n. 3.100, de 1985, do Ministério do Trabalho, que revogou a anterior proibição de centrais.

O aparecimento natural das centrais no Brasil correspondeu a uma necessidade de modificação do sistema, que se mostrou insuficiente. Não fosse assim, e as centrais não teriam sido fundadas. Essa necessidade foi igual à de outros países. A organização sindical confederativa carece de uma união de cúpula. As confederações são entidades que atuam numa categoria. As centrais são intercategorias. O movimento sindical na cúpula sente a natural necessidade de mobilização, de ação conjunta, na defesa de interesses que não são apenas de uma categoria. Para que esse objetivo possa ser alcançado não bastam as confederações; é preciso um órgão acima delas, coordenando-as.

Antes da Constituição Federal de 1988 as entidades sindicais dependiam do reconhecimento do Estado para ter personalidade jurídica e sindical, a partir do novo texto legal podem ser fundadas independentemente de prévia autorização do Estado, mediante simples registro perante o órgão competente. A solução está em reconhecer a amplitude do princípio da auto-organização, respaldado que está pela CF de 1988. As centrais vêm convivendo com o sistema confederativo. Desse modo, a experiência demonstrou que não são incompatíveis as centrais e o referido sistema. Não há proibição constitucional para a criação de centrais.

2.3.4. Confederações e Federações

As Confederações são organizações sindicais de maior grau numa determinada categoria. Diferem das centrais que estão acima das categorias; as confederações, ao contrário, atuam como órgãos representativos situados no âmbito de uma categoria apenas. Há, no Brasil, confederações, tanto de trabalhadores, quanto patronais.

Exemplos de Confederações de Trabalhadores: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI; Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – Contag; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade – Contcop; Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC; etc.

São exemplos de Confederações Patronais: Confederação Nacional da Agricultura; Confederação Nacional do Comércio; Confederação Nacional da Indústria; Confederação Nacional das Empresas de Crédito; etc.

Tal estrutura obedece a um princípio de união que, segundo o Estado, é o de atividades econômicas idênticas. Entretanto, são incluídas, sob a forma de grupos que se encaixam nesses troncos, outras atividades meramente similares ou conexas. Assim a Confederação Nacional da Indústria agrupa os diversos tipos de indústrias: alimentação, vestuário, construção e mobiliário, extrativas, etc.

Para que haja uma confederação é preciso que existam, ao menos, três federações no setor (CLT, art. 535).

As Federações são as entidades sindicais de segundo grau situadas acima dos sindicatos da respectiva categoria; para que no ramo haja uma federação é condição a existência de pelo menos cinco sindicatos (CLT, art. 534), e desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões.

Em dado Estado há diversas federações, conforme os agrupamentos que se processam, igualmente, não apenas por atividades e profissões idênticas, mas também reunindo-se às atividades idênticas, e, no seu grupo, outras que lhe são tão-somente similares ou conexas. Assim, há a Federação da Agricultura do Estado de São Paulo, a Federação dos Arquitetos de São Paulo; etc., o mesmo ocorrendo nos demais Estados e também com os trabalhadores.

Excepcionalmente, as federações têm base territorial mais ampla. Exemplos: Federações das Empresas de Transportes Rodoviários do Sul e Centro Oeste do Brasil, Federação Nacional dos Condutores Autônomos de Veículos Rodoviários etc.

A Constituição de 05 de outubro de 1988 dispõe no art. 8, II: "a base territorial será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área do Município".

a) Papel das Confederações e Federações

O aspecto principal reside na função negocial. Está em saber se o poder normativo, o direito de fazer convenções coletivas, pertence aos sindicatos, exclusivamente, ou às associações de grau superior também, caso em que as convenções coletivas obrigariam de modo geral a todos os sindicatos e empresas situados no âmbito territorial em que as federações convenientes atuam. Em se tratando de confederações, o mesmo problema se coloca.

A solução está no art. 611, § 2º, da CLT que determina: "As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais, poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações".

Assim, em face da nossa legislação, os sindicatos são legitimados a negociar e fazer convenções coletivas de trabalho. As Federações e Confederações só poderão fazê-las em nome das categorias "inorganizadas em sindicatos". Isto quer dizer que, quando não há sindicato de uma atividade ou profissão, a Federação representativa, segundo o quadro do Ministério do Trabalho, de quantas façam parte

dessa atividade ou profissão, terá poderes para negociar, representando essas pessoas ou essas empresas. Caso exista sindicato, isso não será possível.

Segue-se, diante dessa regra que, não é função principal das federações e confederações negociar convenções coletivas. Aparecerão nas convenções e dissídios coletivos para suprirem lacunas sindicais, cobrindo os espaços representativos em aberto, nos quais não há sindicato constituído.

2.3.5. Sindicatos

NASCIMENTO (1998, p.602) define que "sindicato é uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais".

Para CATHARINO (1977, p.602) : "sindicato, em sentido amplo, é a associação trabalhista de pessoas, naturais ou jurídicas, dirigida e representada pelas primeiras, que tem por objetivo principal a defesa dos interesses total ou parcialmente comuns, da mesma profissão ou atividade, ou de profissões ou atividades similares ou conexas".

A nossa lei não dá uma definição de sindicato, como, aliás, ocorre em outras legislações. Indica, porém, os fins e os sujeitos que podem sindicalizar-se. O estudo, a defesa, os fins e os sujeitos, a coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a

mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas são os fins e os sujeitos da sindicalização.

Os funcionários públicos e os servidores das instituições paraestatais eram excluídos do direito à sindicalização. Com a Constituição de 1988, ficou garantido ao serviço público civil o direito a livre associação sindical (art. 37, VI). Em alguns países essas classes desde há muito são admitidas como titulares desse direito. A Convenção nº 87 estendendo o direito à sindicalização aos trabalhadores e empregados sem distinção de qualquer sorte, têm sido interpretada, por alguns, como abrangente dos funcionários públicos. Mesmos os países que adotam essa regra, não admitem, contudo, a sindicalização dos militares, policiais e magistrados, nem permite o uso de certos direitos sindicais, como a negociação coletiva ou greve, embora esta última não tenha dependência do sindicato.

Esta classe reúne-se em suas associações civis. Já os profissionais liberais, que nossa lei consente se sindicalizarem, não têm, até agora, usado amplamente dessa regalia. No Brasil, como em outros países, os profissionais liberais preferem afastar-se da sindicalização, que só se compreende em regime corporativo puro. As Ordens acolhem esses profissionais como defensores dos interesses morais, independência e seleção da classe. Afora essas classes, todas as outras são titulares do direito de sindicalização ou o exercem efetivamente. A Constituição de 1988 assegura o direito de greve indistintamente a todas as profissões, e especificamente, aos funcionários públicos (art. 37, VII).

2.4. CLASSIFICAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Para GOMES (1998, p. 547) sindicato pode ser definido como: “uma associação livre de empregados ou de empregadores ou de trabalhadores autônomos para defesa dos interesses profissionais respectivos”.

Essas associações, destinam-se a defender interesses econômicos e laborais comuns, e assegurar a representação e a defesa dos associados administrativamente e em Juízo. Podendo ser de empregados e de empregadores.

Caracteriza a categoria profissional, a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas (art. 511, §2º da CLT).

Caracteriza a categoria econômica, a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (art. 511, §1º da CLT).

Categoria profissional diferenciada é a formada por empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial (lei) ou em consequência de condições de vida singulares (art. 511, §3º da CLT).

Dessa forma, têm-se de um lado os Sindicatos Patronais que defendem os interesses dos empregadores, e de outro os Sindicatos Laborais que lutam pelos direitos dos trabalhadores. Segundo MARTINS (2003, p. 675) “ Os interesses a serem defendidos pelos sindicatos não são só individuais, mas principalmente os coletivos, de seus membros ou da categoria.”

2.4.1. Organização bilateral

No Brasil, organização sindical pode ser considerada bilateral, uma vez que os trabalhadores são agrupados em seus sindicatos e os empregadores, de outro lado, também terão os seus próprios sindicatos. Inexiste no Brasil os sindicatos mistos, como preconizados pela doutrina social católica, com o propósito de integração das classes sociais. O esquema de todo o processo da sindicalização obedece ao paralelismo, reunindo-se em campos opostos os trabalhadores e os empregadores, o que faz supor o reconhecimento de interesses divergentes e contrapostos.

Com efeito, os sindicatos de trabalhadores são órgãos de reivindicação, de procura de novas e melhores condições de trabalho, enquanto os sindicatos de empregadores são órgãos de defesa e de resistência. Encontram-se, na convenção coletiva, ambas as ações, de modo que as convenções representam a síntese de interesses contrapostos que nela se combinam.

Com o reconhecimento do Estado, os trabalhadores se desdobram em categorias profissionais de características próprias. É o que ocorre em três casos: 1º) no das categorias diferenciadas; 2º) no dos profissionais liberais; 3º) no dos agentes. Nesses casos não haverá uma rigorosa bilateralidade. Não há, para o sindicato dos empregadores, um e sim mais de um correspondente sindicato de empregados. O empregador terá pela frente diversos sindicatos de trabalhadores. Haverá, para a categoria dos empregadores, diversas categorias de trabalhadores.

2.4.2. Sindicato de empregadores – comparação com os sindicatos de empregados.

Aos empregadores, a exemplo do que ocorre em relação aos trabalhadores, é reconhecida a liberdade sindical. Não há como comparar o sindicalismo de empregadores com o de empregados, sendo o destes últimos muito mais necessário em relação aos dos primeiros. Todavia, os empregadores têm meios eficazes de defesa de interesses coletivos que, embora não prescindindo do esquema de associação, se exercitariam de qualquer outro modo.

Os representantes patronais, na Conferência de 1948 realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre liberdade sindical, deram apoio ao projeto que os colocava, nesse ponto, em igualdade de situação com os trabalhadores. A Convenção n. 87 ratificou o projeto, não fazendo discriminações, isto é, aplicando-se de forma geral a trabalhadores e a empregadores.

A OIT, propôs que a liberdade sindical se limitasse ao âmbito do trabalhadores, excluindo-se das discussões sua pertinência em relação ao patronato. A proposta, porém, foi rejeitada pela maioria, considerando-se que a liberdade sindical não seria perfeita suprimindo-se os empregadores de se organizarem livremente para o desempenho das suas funções.

Observe-se que as negociações coletivas de Trabalho, embora cabíveis em nível direto de empresa, desenvolvem-se também no plano mais geral, o que supõe representantes dos empregadores, para que os ajustes se processem. Sem a organização sindical do empregadores, poderia ser comprometido de algum modo o

procedimento negocial coletivo em nível sindical, uma vez que a sua natural bilateralidade faz dele um procedimento intersindical.

Quanto à organização em si, há países, como a França, nos quais é espontânea, surgindo associações de acordo com os critérios organizativos dos próprios interessados. Em outros, a organização é heterônoma, predeterminada pelas leis, de modo que os tipos de órgãos serão apenas aqueles que as leis determinam.

Há que se distinguir, também, as diferenças sociológicas. Os empresários segundo AVILÉS (1980,p.91) "operam com base em seu poder econômico-financeiro, enquanto os trabalhadores no mesmo raciocínio de AVILÉS (1980, p.91) "operam com base em seu poder humano".

No plano orgânico, mostra que os sindicatos patronais são organizações defensivas e essencialmente conservadoras, uma vez que não pressupõe, em si mesmos, uma modificação das relações coletivas de trabalho, diferentemente dos sindicatos dos trabalhadores.

Os sindicatos patronais normalmente tem a forma associativa como personalidade jurídica, enquanto os sindicatos trabalhistas nem sempre têm a personalidade jurídica, sendo razoavelmente freqüentes os sindicatos de fato em alguns países.

Observa-se, em primeiro nível, os empresários que se associam são tanto pessoas físicas como jurídicas, quando, no lado trabalhista, são apenas pessoas físicas, identificando-se, no entanto, ambos os sindicalismos em segundo grau, uma

vez que as unidades mais elevadas de trabalhadores e de empregadores são associações de sindicatos e não de pessoas.

Acrescenta-se que os sindicatos patronais têm grande força econômica e política e estupenda organização e meios de comunicação, usando, às vezes, de meios discretos para atingir os seus fins, mas valendo-se, também, de formas coletivas ostensivas, como também de formas individuais de pressão diferentes daquelas com que contam os trabalhadores, a saber, as dispensas de empregados para forçar a Administração Pública, com a qual, no entanto, mantêm muito maior contato do que os sindicatos de trabalhadores.

No Brasil, as entidades patronais estão articuladas em sindicatos, federações e confederações por categorias e segundo o princípio da unicidade na mesma base territorial, que será local ou regional, tudo nos mesmos moldes com que foi traçado o sindicalismo de trabalhadores .

2.4.3. Sindicatos de trabalhadores empregados e outros tipos de trabalhadores

A sindicalização de trabalhadores não se restringe aos empregados, embora esta seja a sua forma principal pelo maior número de empregados comparado com outros tipos de trabalhadores.

O art. 511 da CLT enumera sete tipos diferentes de sindicatos, para diferentes categorias:

a) sindicatos de empregadores;

b) sindicatos de trabalhadores, que são os sindicatos de empregados;

c) sindicatos de trabalhadores autônomos;

d) sindicatos de profissão, que reúnem as pessoas que trabalham numa mesma profissão, independentemente do tipo de empresa em que atuam;

e) sindicatos de agentes autônomos;

f) sindicatos de profissionais liberais; e

g) sindicatos rurais.

Nota-se a desatualização quanto aos sindicatos de profissionais liberais, uma vez que tanto uns como os outros, se autônomos, constituirão uma modalidade de sindicato de trabalhadores autônomos e, se subordinados, serão empregados, razão pela qual estariam enquadrados no respectivo sindicato de empregados.

Contemporaneamente, o direito do trabalho divide os trabalhadores em autônomos e subordinados, conforme o poder de direção sobre o modo como o trabalho é prestado. Quando o poder é exercido por outrem, tem-se trabalho subordinado, já se exercido pelo próprio trabalhador, ele será autônomo.

O trabalho subordinado, por sua vez, comporta classificações. Há o trabalho subordinado típico, com a figura do empregado. Mas existem outros trabalhadores subordinados, que são o trabalhador eventual – prestação de serviços eventuais – e o trabalhador temporário. O trabalho autônomo desdobra-se na prestação de

serviços autônomos, que é a locação de serviços do Código Civil, e na empreitada, também no Código Civil.

Logo, o profissional liberal é, na verdade, autônomo ou empregado. As mesmas observações podem ser feitas quanto aos chamados agentes. Isso não quer dizer que os profissionais liberais não possam Ter seu sindicato: podem, como categoria diferenciada.

Médicos, engenheiros, advogados, contadores, economistas podem Ter os seus respectivos sindicatos, criados segundo o critério da profissão, e como categoria diferenciada. Nesse caso, se empregados, deixam de pertencer às categorias das atividades econômicas das empresas com as quais mantêm relações de emprego. Passam a integrar a categoria própria organizada sob o critério da profissão e não do setor econômico em que trabalham.

2.5. FORMA DE GESTÃO

Até alguns anos atrás, os Sindicatos não viam a gestão como uma ferramenta para a realização de suas atividades. Como coloca DRUCKER (1997, p.84): “gerência era um palavrão nas organizações sem fins lucrativos. Gerência significava ‘negócios’ e elas não eram empresas. Na verdade, em sua maioria elas acreditavam que não necessitavam de qualquer coisa que pudesse ser chamada de ‘gerência’. Afinal, elas não tinham ‘lucros’”.

No entanto, o grande crescimento tanto no tamanho e complexidade quanto na importância dentro da sociedade mudaram essa visão. Exigem-se hoje dessas

organizações uma gestão mais eficaz de seus recursos, assim como um controle mais efetivo de suas atividades. A palavra gestão entra definitivamente para o vocabulário do terceiro setor, como uma ferramenta para tornar real a missão que está por trás da organização.

Como coloca SILVA:

o atual cenário brasileiro aponta para a necessidade de as organizações construírem uma gestão eficaz, além de manterem acesos o compromisso e a paixão que as movem. O desafio da sustentabilidade envolve não só o levantamento e a adequada utilização de recursos financeiros; implica investir no desenvolvimento das pessoas que fazem parte da organização, melhorar a qualidade dos serviços e adequá-los às necessidades das comunidades, buscar a adesão da sociedade à causa da organização e informar de forma transparente. (SILVA, 2000, p.87)

As organizações, sejam elas quais forem, Sindicais ou Empresariais, estão inseridas em um ambiente complexo e turbulento, enfrentando constantes desafios e problemas, para os quais precisam encontrar soluções.

Não por serem organizações sem fins-lucrativos, sem a preocupação de auferir de lucros, que suas tarefas não tenham um norte para seguir. Nesse sentido, a racionalidade inerente à gestão sindical torna-se igual à de qualquer outra organização mesmo que seus objetivos sejam diferentes.

2.5.1. Administração Sindical

A administração do Sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de 7 (sete) e, no mínimo, de 3 (três) membros e de um Conselho Fiscal composto de 3 (três) membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral. (Art. 522 da CLT)

O artigo 529 da CLT, determina as condições para o exercício do direito do voto como para a investidura em cargo de administração ou representação econômica ou profissional, a saber :

- a) ter o associado mais de 6 (seis) meses de inscrição no Quadro Social e mais de 2 (dois) anos de exercício da atividade ou da profissão
- b) ser maior de 18 (dezoito) anos;
- c) estar no gozo dos direitos sindicais.

Parágrafo único - É obrigatório aos associados o voto nas eleições sindicais.

No artigo 530, têm-se as restrições quanto à investidura do cargo e permanência na Administração das pessoas candidatas ou eleitas que são :

- a) os que não tiverem definitivamente aprovadas as suas contas de exercício em cargos de administração; os que houverem lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical;
- b) os que não estiverem, desde 2 (dois) anos antes, pelo menos, no exercício efetivo da atividade ou da profissão dentro da base territorial do Sindicato, ou no desempenho de representação econômica ou profissional;
- c) os que tiverem sido condenados por crime doloso enquanto persistirem os efeitos da pena; os que não estiverem no gozo de seus direitos políticos;
- d) má conduta, devidamente comprovada.

Nota-se que a Administração sindical, é determinada pela CLT, onde se têm a forma, condições e estrutura previamente definida, não podendo por vontade própria dos Administradores eleitos, alterá-las. Mas isto não significa que a forma de gestão não possa ser moderna, pois como qualquer outra organização, a gestão dos recursos, são de fundamental importância para a credibilidade e continuidade destas organizações nas consecuições de seus objetivos.

2.5.2. Gestão Sindical

O sindicato é também um espaço organizacional, com papéis e atribuições típicas de uma empresa nos moldes capitalistas. Certamente os objetivos são diferentes, mas a similaridade, bem como o gerenciamento sistemático do indivíduo e das ações joga luz sobre o papel do dirigente sindical e suas atribuições.

No seu bojo, a identificação do dirigente sindical com um duplo papel de gestor organizacional e representante de categoria profissional, permite analisar o sindicato sob a ótica interna, de seu funcionamento e dinâmica, e externa, no que se refere às práticas políticas adotadas.

É dentro dessa perspectiva que discute o dirigente sindical e seu papel em uma estrutura organizativa com características semelhantes àquelas existentes no ambiente capitalista.

O sindicato necessita de práticas, instrumentos e mecanismos de gestão que permitam seu funcionamento dentro de parâmetros de racionalidade. É no interior dessa concepção que torna-se indispensável o entendimento da dimensão

gerencial, parte indissociável do aparato administrativo. Por essa perspectiva, a complexidade e multiplicidade de atribuições que compõem o escopo gerencial ganha uma nova dimensão quando se pensa no espaço sindical.

A gestão colocou o dirigente sindical como responsável direto pelo funcionamento do aparato administrativo. Embora tal relação possa parecer explícita em qualquer organização, no que se refere aos sindicatos ela mostra-se mais complexa pelo fato do dirigente ser um representante dos trabalhadores.

Essa situação, que aproxima e distancia dirigentes sindicais e diretores de empresas, nem sempre é reconhecida pelos sindicalistas. Pelo fato de se considerar representante dos trabalhadores, a não aceitação da posição gerencial acaba reduzindo a importância das atribuições administrativas.

Para os dirigentes sindicais, reconhecer o papel de gestor significaria reconhecer uma posição privilegiada na relação entre empregado e empregador no interior da organização sindical. A análise de seu duplo papel à frente das organizações sindicais, qual seu grau de instrução, experiência na atividade, será tratado também neste trabalho afim de identificar qual o perfil gerencial destes dirigentes.

2.6 LEGISLAÇÕES REGULAMENTADORAS.

Para que uma sociedade conviva em organização, existe Normas que regulamentam as regras de convivência. Quando se fala em organização de pessoas com objetivos comuns, essas normas não são diferentes. Elas existem a

fim de delimitar direitos e deveres. As entidades sindicais estão sujeitas às normas que regulamentam a sua atividade, onde veremos a seguir :

2.6.1. Constituição Federal

A Constituição da República de 1988 determina que é livre a associação profissional ou sindical, não podendo a lei exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, sendo vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical (art. 8º, inciso I).

Embora tenha vedado ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, o texto constitucional estabelece a possibilidade de exigência legal do registro no órgão competente.

2.6.2. Consolidação das Leis do Trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (decreto-lei de 1943) foi sancionada por Vargas com o intuito de unificar toda legislação trabalhista existente no Brasil. Seu objetivo principal é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho e está em vigor até os dias de hoje.

No que diz respeito às negociações individuais e coletivas, surge a figura dos sindicatos, que tem como prerrogativas estabelecidas na CLT, a representação

perante as autoridades administrativas e judiciárias dos interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida; Celebração de convenções coletivas de trabalho; Eleição ou designação dos representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; Colaboração com o Estado como órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal e arrecadar contribuições de todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Além destas prerrogativas são deveres dos Sindicatos: Colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social; Manter serviços de assistência jurídica para os associados; Promover a conciliação nos dissídios de trabalho; Sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

2.6.3. Ministério do Trabalho e Emprego.

A competência do Ministério do Trabalho e Emprego para o registro de entidades sindicais é decorrência da manutenção, pela Constituição da República de 1988, do sistema da unicidade sindical, segundo o qual só pode existir uma entidade

representando um determinado grupo profissional ou econômico na mesma base territorial. A Carta de 1988 vedou ao Poder Público a intervenção e a interferência na organização sindical, mas ressalvou o registro no órgão competente. Cabe ao MTE, por meio da Secretaria de Relações do Trabalho, informar as normas e procedimentos relativos ao registro de entidades sindicais, de modo a facilitar o acesso dos cidadãos às regras atinentes ao processo de constituição e organização de entidades sindicais e às informações sobre o andamento dos processos relativos ao registro sindical em trâmite neste Ministério.

a) Registro Sindical

Registro sindical é o ato de concessão, pelo Poder Público, da personalidade jurídica sindical para as entidades que cumprem as formalidades exigidas pela lei, tornando pública a sua existência e habilitando-as para a prática de atos sindicais, tais como a representação da categoria e a negociação coletiva.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

A Metodologia utilizada é de fundamental importância para o sucesso de uma pesquisa ou projeto, deve-se seguir um conjunto de etapas previamente planejadas para que a pesquisa não desvie do seu objetivo principal.

3.1. TIPO DE PESQUISA

Para a classificação da pesquisa, utiliza-se como base a taxionomia apresentada por VERGARA (1998, p. 18) : “quanto aos fins e quanto aos meios”.

Quanto aos fins a pesquisa será exploratória e explicativa. Exploratória porque não se verificou a existência de estudos relacionados a evidenciações comumente utilizadas em publicações de relatórios contábeis de organizações dos Sindicatos. Explicativa, porque tem como objetivo tornar as principais evidenciações inteligíveis, justificando o objetivo pelo qual são divulgadas.

Quanto aos meios a pesquisa será bibliográfica, documental e de campo. Bibliográfica porque será baseada em consultas à bibliografia especializada, quais sejam: artigos científicos, livros e publicações, páginas da Internet, revistas especializadas etc, com o intuito de fornecer informações relevantes para elucidar os aspectos teóricos da pesquisa. A pesquisa será, também, documental, porque se valerá de demonstrativos contábeis publicados pelas Entidades Sindicais Laborais de Curitiba. A pesquisa será de campo, porque coletará dados, através de entrevistas nos sindicatos, procurando demonstrar o perfil dos dirigentes sindicais,

bem como dos responsáveis técnicos pela elaboração das demonstrações contábeis.

3.2. UNIVERSO E AMOSTRA

O universo da pesquisa estará referido as entidades do terceiro setor, os Sindicatos Laborais de Curitiba, que publicar suas demonstrações, no período de 2006, sendo utilizado, a amostragem será tipicidade, pois, serão analisadas as demonstrações das entidades acima referenciadas que se encontram na cidade de Curitiba.

Diante da dificuldade encontrada para obtenção das respostas ao questionário enviado às entidades com a finalidade de traçar o perfil dos Dirigentes Sindicais e dos Responsáveis Técnicos pela elaboração das Demonstrações Contábeis, fomos pessoalmente à 40 sindicatos laborais do total de 142 registrados no Ministério do Trabalho e Emprego na Cidade de Curitiba, afim de termos êxito no trabalho proposto.

3.3 COLETA DE DADOS

Os dados serão coletados por meio de pesquisa bibliográfica em livros, dicionários, revistas especializadas, jornais, páginas da Internet, teses e dissertações com dados referentes ao assunto e de pesquisa de campo, com entrevistas semi-estruturadas aplicadas aos responsáveis pela elaboração das demonstrações e Dirigentes Sindicais.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

De acordo com a metodologia aplicada, primeiramente fundamentou-se teoricamente o tema, demonstrando, de forma sucinta, através de bibliografias consultadas, as Normas e Princípios Fundamentais de Contabilidade aplicadas a esta atividade.

Em seguida serão analisadas as demonstrações contábeis elaboradas pelas entidades, especificamente os Sindicatos Laborais, na cidade de Curitiba, no período 2006, a fim de verificar se demonstrações contábeis apresentadas, estão em conformidades com as Normas e Princípios Fundamentais de Contabilidade, através da pesquisa em jornais, periódicos e legislações pertinentes a atividade.

Após serão demonstrados os resultados da pesquisa aplicada aos Dirigentes Sindicais e aos responsáveis técnicos pela elaboração das Demonstrações Contábeis, a fim de traçar seus perfis.

4.1. PRINCÍPIOS E NORMAS CONTÁBEIS APLICADOS A ENTIDADES

CAMARGO (2000, p.24) esclarece que: “Os princípios inspiram e fundamentam a ação, o comportamento. As Normas, sob a luz dos princípios, dirigem a ação, são proposições com carga de ordem e comando, leis que se não forem obedecidas levam risco ao comportamento”.

4.1.1. Normas Contábeis

Os órgãos normativos da profissão contábil e do mercado, nesse caso, mais especificamente, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), elaboram normas que devem ser consideradas pelos profissionais que atuam na contabilidade das organizações. Essas normas estão em consonância com os ditames da Lei das SAs.

As Normas classificam-se em Profissionais e Técnicas, sendo enumeradas seqüencialmente.

As Normas Profissionais estabelecem regras de exercício profissional, caracterizando-se pelo prefixo NBC P.

As Normas Técnicas estabelecem conceitos doutrinários, regras e procedimentos aplicados de Contabilidade, caracterizando-se pelo prefixo NBC T.

As Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC) podem ser detalhadas através de Interpretações Técnicas que, se necessárias, incluirão exemplos.

As Interpretações Técnicas são identificadas pelo código da NBC a que se referem, seguido de hífen, sigla IT e numeração seqüencial.

a) NBCT 10 – Dos Aspectos Contábeis Específicos em Entidades Diversas

Para as organizações do Terceiro Setor, o CFC editou a Norma Brasileira de Contabilidade – Técnica nº 10, a NBCT T -10 que visa normatizar e evidenciar os aspectos relacionados ao registro das operações e o formato das demonstrações contábeis.

b) NBCT 10.18 – Entidades Sindicais e Associações de Classe

Esta Norma estabelece critérios e procedimentos específicos de avaliação de registros contábeis e de estruturação das demonstrações contábeis das Entidades Sindicais e Associações de Classe e aplica-se às entidades sindicais de todos os níveis, sejam confederações, centrais, federações e sindicatos; a quaisquer associações de classe; a outras denominações que possam ter, abrangendo tanto as patronais como as de trabalhadores. Requisito básico é aglutinarem voluntariamente pessoas físicas ou jurídicas, conforme o caso, unidas em prol de uma profissão ou atividade comum.

Não estão abrangidos por esta Norma os Conselhos Federais, Regionais e Seccionais de profissões liberais, criados por lei federal, de inscrição compulsória para o exercício legal de uma profissão.

Aplicam-se às Entidades e Associações abrangidas por esta Norma os Princípios Fundamentais de Contabilidade, bem como, com as alterações tratadas nos itens 10.18.5.1, 10.18.6.1, 10.18.7.1 e 10.18.8.1 todas as Normas Brasileiras de Contabilidade e suas Interpretações Técnicas e Comunicados Técnicos, editados pelo Conselho Federal de Contabilidade.

Pelo exposto, pode-se observar que existem normas específicas para o terceiro setor, e que os profissionais que lidam com a contabilidade dessas organizações devem segui-las de acordo.

O domínio das informações, e o conhecimento das técnicas contábeis por parte dos profissionais da área, é de suma importância para que estas entidades

possam seguir seus objetivos, pois além de um serviço que o profissional presta a entidade, também é um serviço prestado a comunidade, principalmente para aqueles que realmente necessitam destas entidades.

4.1.2. Princípios Fundamentais de Contabilidade

A observância dos Princípios Fundamentais de Contabilidade é obrigatória no exercício da profissão e constitui condição de legitimidade das Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC).

Conforme Resolução CFC N.º750/93, os Princípios Fundamentais de Contabilidade, representam “a essência das doutrinas e teorias relativas à Ciência da Contabilidade, consoante o entendimento predominante nos universos científico e profissional de nosso País. Concernem, pois, à Contabilidade no seu sentido mais amplo de ciência social, cujo objeto é o Patrimônio das Entidades”.

São Princípios Fundamentais de Contabilidade :

- I- o da ENTIDADE;
- II- o da CONTINUIDADE;
- III- o da OPORTUNIDADE;
- IV- o do REGISTRO PELO VALOR ORIGINAL;
- V- o da ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA;
- VI- o da COMPETÊNCIA e
- VII- o da PRUDÊNCIA

4.2. ESTRUTURA DAS DEMONSTRAÇÕES

O principal diploma legal brasileiro sobre regulamentação contábil é a Lei nº 6.404/76, a chamada Lei das SAs.

Embora essa lei refira-se as Sociedades Anônimas, caracterizadas por terem seu capital social dividido em partes iguais e ideais denominadas de ações e cujos sócios têm a sua responsabilidade limitada ao valor das ações que subscreveram, ainda assim essa lei pode ser aplicada às demais sociedades ou organizações que se utilize de recursos escassos no cumprimento de seus objetivos.

Dessa forma, de acordo com o exposto, entende-se que as organizações do terceiro setor estão autorizadas a fazer uso de partes da Lei das SAs, no que se refere, principalmente, às demonstrações contábeis e à escrituração de suas operações. Pode-se inferir que a base legal para a preparação e divulgação das demonstrações contábeis encontra-se na Lei nº 6.404/76.

4.2.1. Balanço Patrimonial

O Balanço Patrimonial tem por finalidade apresentar a posição financeira e patrimonial da empresa. É composto por três elementos básicos: ativo, passivo e patrimônio líquido. De acordo com o art.178 da lei 6.404/76, as contas são

classificadas e agrupadas de modo a facilitar o conhecimento e a análise da situação financeira da companhia.

Conforme OSORIO (2005, p. 55), “para o terceiro setor, assim como nas empresas do segundo setor, no Ativo, estão representadas todas as aplicações de recursos resultantes em bens e direitos da organização. No passivo, representam-se as origens de recursos resultantes em obrigações com terceiros”.

O Patrimônio Líquido, segundo a NBC T 3, item 3.2.2.1, c, “compreende os recursos próprios da Entidade e o seu valor é a diferença entre o valor do Ativo e o valor do Passivo. [...] pode ser positivo, nulo ou negativo”.

A NBC T 10.19, item 10.19.3.2, determina a substituição apenas da conta Capital Social das organizações com finalidade de lucros pela expressão Patrimônio Social, não fazendo alusão a mudanças na denominação do Grupo Patrimônio Líquido.

A denominação de Patrimônio Líquido Social fica mais de acordo com a realidade dessas organizações, em virtude de seu patrimônio pertencer à sociedade e não a particulares.

4.2.2. Demonstração do Superávit ou Déficit do Exercício

A Lei nº 6.404/76 define o conteúdo da Demonstração do Resultado do Exercício, que deve ser apresentada na forma dedutiva, com os detalhes necessários das receitas, despesas, ganhos e perdas e definindo claramente o lucro

ou prejuízo líquido do exercício, e por ação, sem confundir-se com a conta de Lucros Acumulados, onde é feita a distribuição ou alocação do resultado.

A Demonstração do Resultado do Exercício, denominada pelo CFC simplesmente Demonstração do Resultado, segundo a NBC T 3, item 3.3.1.1., “é a demonstração contábil destinada a evidenciar a composição do resultado formado num determinado período de operações da Entidade”.

Conforme OSORIO (2005, p.56), “a ‘demonstração de resultado’ tem por finalidade evidenciar o resultado do (lucro ou prejuízo) periódico da instituição e os fatores negativos (custos e despesas) e positivos (ganhos e rendimentos) que entram na composição desse resultado, representados por saldos das contas a que se referem”.

Assim conforme explica OSORIO (2005, P. 56), “tem-se que a Demonstração de Resultado comunica qual o resultado – receitas menos custos e despesas – que uma organização obteve durante determinado período refletindo o empenho dos gestores na utilização dos recursos que lhes foram confiados”.

A Norma do CFC, que trata das demonstrações contábeis para organizações do terceiro setor, determina a alteração da nomenclatura da linha final do resultado, que a NBC T 3 chama de resultado líquido do período, e a Lei nº 6.404/76, de lucro ou prejuízo acumulado para superávit ou déficit do período.

Para OLAK (1996, p.134-135): “Superávit significa o “excesso da receita sobre a despesa; saldo credor que representa a supremacia dos ganhos sobre os custos; lucro; rédito positivo” e Déficit como “deficiência de receita sobre a despesa,

ou, ainda, insuficiência das operações da empresa ou entidade, demonstrada por comparação entre as receitas e despesas, onde estas são maiores que aquelas””.

4.2.3. Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido Social e Demonstração de Lucros ou Prejuízos Acumulados.

A Lei das Sociedades por Ações evidencia a mutação do patrimônio líquido em termos globais (novas integralizações de capital, resultado do exercício, ajustes de exercícios anteriores, dividendos, reavaliações, etc.) e em termos de mutações internas (incorporações de reservas ao capital, transferências de lucros acumulados para reservas e vice-versa, etc.).

Pela Instrução Normativa da CVM nº 59, de 22.12.86, a elaboração das Demonstrações das Mutações do Patrimônio Líquido só é obrigatória para as companhias abertas, porém de grande utilidade para todas as empresas, por fornecer a movimentação ocorrida durante determinado período nas diversas contas que integram o patrimônio líquido.

A Demonstração de Lucros ou Prejuízos Acumulados, de acordo com a NBC T 3, item 3.4.1.1, “é a demonstração contábil destinada a evidenciar, num determinado período, as mutações nos resultados acumulados das Entidades”.

Como se sabe que às organizações do terceiro setor não cabe manter lucros ou prejuízos acumulados, essa demonstração é inaplicável nesses casos. Prefere-se substituí-la pela Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido, que

Nascimento e Olak apud OSÓRIO (2005, p. 57) denominam Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido Social (DMPLS).

4.2.4. Demonstração de Origens e Aplicações de Recursos

A Demonstração de Origens e Aplicações de Recursos (DOAR), em conformidade com a NBC T 3, item 3.6.1, “é a demonstração contábil destinada a evidenciar, num determinado período, as modificações que originaram as variações no capital circulante líquido da Entidade”, e é tornada obrigatória para organizações do terceiro setor por meio da NBC T 10.19.

Segundo ainda o Boletim IOB nº 31, apud, OSORIO (2005, p.57) : “a DOAR tem a finalidade de evidenciar as mudanças na situação financeira da empresa [...]. Pela análise dessa demonstração, pode-se tomar conhecimento de: política financeira da empresa, quanto às inversões em ampliações ou aplicações permanentes; recursos gerados pelas atividades próprias; recursos obtidos de fontes externas; forma de aplicação dos recursos obtidos.”

Essa demonstração tem por objetivo, segundo IUDÍCIBUS (2003, p.382) : “apresentar de forma ordenada e sumariada principalmente as informações relativas às operações de financiamento e investimento da empresa durante o exercício, e evidenciar as alterações na posição financeira da empresa”.

Conforme evidencia OSÓRIO (2005, p.58): “as origens de recursos representam os financiamentos e as aplicações de recursos representam os investimentos; recurso não significa exatamente dinheiro, mas os ativos que podem ser transformados em disponibilidades em curto prazo em contrapartida aos passivos, que devem consumir disponibilidades também em curto prazo”.

Assim, pelo exposto, entende-se que a DOAR aplica-se às organizações do terceiro setor por representar a forma como foram originados e aplicados seus recursos e, ainda, poder determinar a aplicação de políticas eficazes para o uso de seus recursos, ou Capital Circulante Líquido.

4.2.5. Notas Explicativas

As Notas Explicativas fornecem ao usuário informações adicionais e confiáveis sobre a situação financeira da empresa, pois têm por finalidade apresentar informações de maneira ordenada e clara para dar maior esclarecimento aos seus usuários e, estão previstas nas NBC T 6 e NBC T 10 como componentes do conjunto das demonstrações contábeis para fins de divulgação.

4.3. AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE DAS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS

As demonstrações contábeis devem seguir Normas previamente estabelecidas pelas NBCT'S, onde são determinados padrões a serem seguidos. A NBCT 10.18 trata especificamente das Demonstrações Contábeis das Entidades Sindicais e Associações de Classe. Assim, utilizamos esta norma em conjunto com a Lei 6.404/76, para analisarmos as demonstrações abaixo :

4.3.1. Balanço Patrimonial

Dos Balanços Patrimoniais analisados, 66,00 % apresentavam algum tipo de irregularidade. A maior incidência se dá na Nomenclatura da Conta Patrimônio Social, onde nos Balanços Publicados, a mesma encontra-se como conta Patrimônio ou Capital , ferindo a NBCT 10.18.4.2 onde : "A conta capital será substituída pela conta Patrimônio Social...".

Outra irregularidade encontrada, se dá na Conta do Superávit e Déficits Acumulados no Patrimônio Líquido Social. Foram publicados no mesmo exercício, valores de Déficits e Superávits acumulados de forma segregada, enquanto a Lei 6.404/76 determina em seu Art. 189º parágrafo único: "O prejuízo do exercício será obrigatoriamente absorvido pelos lucros acumulados, pelas reservas de lucros e

pela reserva legal, nessa ordem”. Cabe ressaltar que as palavras Prejuízo e Lucros são substituídas, pela NBCT 10.18.4.2, por Déficit e Superávits respectivamente.

4.3.2. Demonstração do Superávit ou Déficit do Exercício;

Foi constatado na Análise elaborada acerca deste demonstrativo, que 87,50% das Entidades Sindicais, incorreram em irregularidades na elaboração deste Demonstrativo.

A Denominação, Demonstração do Resultado do Exercício foi utilizada, por 85,00 % dos demonstrativos analisados, quando esta Denominação deveria ser substituída por Demonstração do Superávit ou Déficit do Exercício, conforme determina a NBCT 10.18.5.1.

Ainda, 28,50% dos Demonstrativos analisados, apresentaram a denominação Lucro ou Prejuízo do Exercício, quando esta denominação deveria ser substituída por Superávit ou Déficit do Exercício, conforme determina NBCT 10.18.5.1.

4.3.3. Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido Social e Demonstração de Lucros ou Prejuízos Acumulados;

Do total de 40 Sindicatos analisados, 90,00% elaboraram este demonstrativo, que dentre estes, todos estavam em conformidade com a NBCT 10.18.6.1 e a Lei 6.404/1976.

4.3.4. Demonstração de Origens e Aplicações de Recursos;

Na Demonstração de Origens e Aplicações de Recursos, a palavra resultado deve ser substituída pela expressão Superávit ou Déficit, conforme preceitua a NBCT 10.18.7.1. Entre os Demonstrativos analisados, apenas 10% apresentaram inconformidades com a Norma supra citada e a Lei 6.404/1976.

4.3.5. Notas Explicativas

Verificamos nos Demonstrativos analisados que 90,00% não publicaram as referidas notas explicativas, o que fere a NBCT 6.2.2.1 onde : “As Notas explicativas são parte integrante das Demonstrações Contábeis”. Pois, conforme a NBCT

10.18.9.1 : “As Notas Explicativas devem incluir informações de natureza patrimonial, econômica, financeira, legal, física e social, tais como :” fornecendo aos usuários informações adicionais aos Demonstrativos Contábeis.

4.4. PERFIL DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Para determinação do Perfil dos Dirigentes Sindicais, os sindicatos foram segregados conforme sua atuação, que pode ser dos Trabalhadores atuantes na Indústria, Comércio e Serviços. Procurando traçar qual a relação entre homens e mulheres atuantes como dirigentes em cada segmento, idade média, grau de instrução, tempo médio de atuação, ocupação destes dirigentes, situação socioeconômica, possibilitando assim, evidenciar suas principais características.

4.4.1. Relação Homens e Mulheres Atuantes

Dos 40 sindicatos pesquisados, foram entrevistados, ao todo, 40 dirigentes sindicais, distribuídos setorialmente da seguinte forma: 25 nos serviços (63%), 13 na indústria (33%) e 2 no comércio (4%). A participação dos homens (32) nas diretorias desses sindicatos é quase quatro vezes maior do que a das mulheres (8), o que significa que quase 80% dos cargos são ocupados pelos primeiros. Do ponto de

vista setorial, essa diferença é maior na indústria (92% de homens contra 8% de mulheres) do que nos serviços (72% de homens contra 28%), o que reflete o fato de que a ocupação feminina no mercado de trabalho se dá, majoritariamente, nesse último setor. Essa realidade se expressa também na circunstância de 84% das mulheres dirigentes sindicais participarem de sindicatos do setor de serviços, enquanto que, entre o total dos homens, esse percentual cai para 57%.

TABELA 1 – Número de diretores sindicais por setor de atividades

SETOR	Nº DIRETORES			%		
	Masc	l'em	Total	Masc	l'em	Total
Comércio	2	0	2	5%	0%	5%
Indústria	12	1	13	38%	13%	32%
Serviços	18	7	25	57%	87%	63%
Total Global	32	8	40	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais em Curitiba

4.4.2. Idade Média

A idade média desses dirigentes sindicais é de 38 anos (38,5 para os homens e 36,5 para as mulheres), sendo que o setor de serviços é aquele em que a idade média dos dirigentes sindicais é menor e no qual se verifica a maior diferença de idade (4 anos) entre homens (36,5) e mulheres (32,5). Esses diretores estão distribuídos, principalmente, na faixa etária considerada aquela na qual a produtividade do trabalhador se encontra no seu auge, isto é, a que vai dos 35 aos

45 anos (55%), sendo que apenas 6% se encontram na faixa acima dos 57 anos. Na faixa mais jovem, de 24 a 34 anos, encontram-se apenas 18% dos dirigentes, bem como na faixa dos 46 aos 56 anos. Cabe destacar que esses resultados expressam uma grande limitação para os dirigentes sindicais: a falta de renovação nos quadros dos sindicatos.

4.4.3. Grau de Instrução

No que concerne à escolaridade dos dirigentes sindicais, as informações revelam que 5% possuem 1º grau completo ou menos, 70% possui 2º grau completo, 15% possui curso superior incompleto, 10 % Superior Completo ou mais. Do ponto de vista setorial, são os dirigentes dos sindicatos industriais e comerciais que apresentam o menor grau de instrução formal: do total de dirigentes sindicais que detêm apenas o 1º grau completo, 2,50%, atuam no setor comercial e industrial; enquanto que, entre aqueles que possuem curso superior completo e pós-graduação, 66% e 100%, respectivamente, são diretores de sindicatos do setor de serviços.

TABELA 2 – Escolaridade dos Dirigentes Sindicais

SETOR	1º Com	2º Inc	2º Com	Sup inc	Sup Com	Pós Grad	Outros	ND	Total
Comércio	1			1					2
Indústria	1		11	1	1				13
Serviços			17	4	2	1			25
Total	2		28	6	3	1	0	0	40

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais em Curitiba

4.4.4. Ocupação e Atuação Sindical

Do ponto de vista ocupacional, 82% dos dirigentes sindicais estavam empregados e 9% haviam sido demitidos, no momento de realização da pesquisa; entre esses últimos, 70% atuavam no setor de serviços. Esse setor também tem a maior parte dos aposentados (100%), enquanto que, no comércio, não há qualquer diretor demitido ou aposentado. No que se refere ao tempo de trabalho na atividade profissional, 81% dos diretores desenvolvem a mesma atividade há mais de 10 anos.

No entanto, no que se refere à condição de atuação sindical, 47% dos dirigentes sindicais estavam liberados do emprego e somente 3% deles estavam profissionalizados pelo sindicato. O setor no qual se observou o maior percentual de diretores liberados pelas empresas para a realização de atividades sindicais foi o comércio (50%), e, do total de diretores liberados e do total de diretores profissionalizados, 52% e 70%, respectivamente, estavam no setor de serviços. Apenas 5% dos diretores estavam ligados a empresas terceiras.

O tempo médio de atuação sindical dos 40 diretores é de, aproximadamente, 12 anos, com os dirigentes do setor de serviços apresentando a maior média (14 anos) e os do setor industrial apresentando a maior diferença entre os homens (13 anos) e as mulheres (9 anos). Aproximadamente, 50% do total participa de 10 a 20 anos e 30% de 4 a 10 anos. A participação em outras instâncias do movimento sindical, além de seu próprio sindicato, é efetivada por 36% desses dirigentes sindicais e, entre o total desses, 59% são do setor de serviços.

4.5. PERFIL DOS RESPONSÁVEIS TÉCNICOS PELA CONTABILIDADE.

Procura-se aqui, traçar o perfil dos responsáveis técnicos pela escrituração contábil das entidades sindicais, atentando-se ao seu grau de instrução, tempo de atuação a atividade contábil, idade média e sua forma de trabalho, ou seja, se a escrituração contábil é efetuada dentro das dependências sindicais ou terceirizada com escritórios contábeis.

4.5.1. Grau de Instrução

Quanto à escolaridade dos responsáveis técnicos, as informações revelam que 62,50 % possuem 2º grau Técnico em Contabilidade, 37,50 % possui Superior Completo ou mais.

TABELA 3 – Escolaridade dos Responsáveis Técnicos pela Contabilidade

Escolaridade	2º Com	%	Sup Com	%	Pos Graduação	%	Total
Responsáveis Técnicos	25	62,50	12	30,00	3	7,50	40
Total	25	62,50	12	30%	3	7,50%	40

Fonte: Pesquisa de Campo Sindicatos e Dirigentes Sindicais em Curitiba

4.5.2. Tempo de Atuação Contábil

O tempo de atuação dos responsáveis técnicos é em média 25 anos, sendo que 60 % atuam a mais de 25 anos, 30 % entre 10 e 25 anos, 10 % menos de 10 anos, sendo que estes últimos detêm escolaridade mais elevada, ou seja possuem superior completo.

4.5.3. Idade Média

A idade média dos responsáveis Técnicos pela escrituração contábil das entidades sindicais é de 46 anos, sendo que entre os mais velhos, verifica-se que a grande maioria, 90% possui 2º Grau Técnico em Contabilidade.

4.5.4. Forma de Atuação.

Atualmente, a economia está voltada para a Prestação de Serviços ou seja a Terceirização, onde verificamos que 85,00% ,ou seja, a grande maioria dos Responsáveis Técnicos, prestam serviços aos Sindicatos, onde os mesmos atendem diversas empresas de outros segmentos em seus estabelecimentos, denominados Escritórios Contábeis.

5. CONCLUSÕES

As Entidades Sindicais, estão inseridas no que chamamos Terceiro Setor da Economia. O Terceiro Setor é assim chamado porque engloba instituições com fins públicos, porém de caráter privado, ou seja, são organizações constituídas, cuja sua finalidade não é a obtenção de Lucro, e sim a prestação de serviços destinados a sociedade ou um grupo específico de pessoas, visando o bem estar social.

Embora estas entidades sejam denominadas como sem fins lucrativos, existe a necessidade de escrituração contábil, pois só assim a administração terá condições de executar suas atividades no objeto da entidade.

Em outro grau de necessidade do registro contábil, repousa os interesses dos sindicalizados, a quem os administradores dessas entidades devem se reportar para prestar suas contas, e as pessoas a elas ligadas, que necessitam de informações sobre suas operações. Informações essas, que devem seguir Normas e Princípios Fundamentais de Contabilidade, gerando maior confiabilidade.

Neste sentido, foi elaborado um estudo a fim de identificar a Legislação aplicável, conhecer quem são os Dirigentes Sindicais, responsáveis técnicos pela elaboração da escrituração contábil e ainda apresentar uma proposta para que os Contadores se familiarizem e apliquem às legislações específicas a este segmento.

Constatamos que a maioria dos Dirigentes Sindicais são homens entre 38 anos de idade, possuem 2ª grau completo e atuam em média 12 anos nas atividades sindicais. Já os Contadores, tem em média 46 anos de idade e 25 anos de atividade contábil. A grande maioria possui 2ª grau técnico em contabilidade e são

terceirizados pelas entidades sindicais, onde trabalham em seus próprios estabelecimentos, denominados escritórios contábeis.

Na pesquisa efetuada com as Demonstrações Contábeis referente ao ano de 2006, constamos diversas irregularidades, quando confrontadas com a NBCT e a Lei 6.404/1976. A maior incidência dessas irregularidades foram encontradas na Demonstração do Superávit ou Déficit do exercício, onde os erros freqüentes, como em outros demonstrativos, foi inobservância a NBC T 10.18 no que se refere a substituição de nomenclaturas.

Outro aspecto relevante levantado, foi a não elaboração das Notas Explicativas pela grande maioria dos sindicatos analisados, fato preocupante, já que as mesmas são parte integrante das Demonstrações Contábeis e de fundamental importância para uma melhor compreensão das mesmas.

Concluimos que estas inobservâncias a legislação, devem-se ao fato de que a contabilidade destas entidades são normalmente terceirizadas, ou seja, efetuadas fora dos sindicatos, em empresas contábeis, onde a predominância dos serviços prestados por elas são para entidades empresariais que seguem legislações comerciais, haja vista que a maioria das inconformidades se deu em nomenclaturas, onde a NCBT determina algumas alterações para haver a correta interpretação dos demonstrativos.

Diante dos resultados alcançados, propomos as entidades, que representam e fiscalizam a classe contábil, passem a oferecer capacitação e atualização aos profissionais que prestam serviços a estas entidades, como materiais informativos, cursos e palestras.

Recomendamos, a todos os profissionais contábeis, que ao se proporem a prestar serviços as entidades sem fins lucrativos, tenham uma minuciosa atenção as NBCT'S que tratam das Entidades Diversas sem Finalidade de Lucro, a fim de podermos ter Demonstrativos contábeis em conformidade com a Legislação.

Ao finalizar este trabalho, destaca-se que o mesmo não teve a pretensão de esgotar a discussão de tema tão relevante pela importância profissional.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Osório Cavalcante. **Contabilidade para Organizações do Terceiro Setor**. São Paulo: Atlas, 2005.

FIPECAFI/ Arthur Andersen. **Normas e Práticas Contábeis no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

FONSECA, Luzia Viana da. **O Estado, o Terceiro Setor e o mercado: uma tríade complexa**. Goiás : CFC, 2000.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **As Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil 2002**. 2. ed. Rio de Janeiro : 2004

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da contabilidade**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

IUDÍCIBUS, Sérgio de et al. **Manual de contabilidade das sociedades por ações: aplicável às demais sociedades**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003. **Manual de procedimentos contábeis para Fundações e Entidades de interesse social / Conselho Federal de Contabilidade**. 2. ed. Brasília: CFC, 2004.

ONOFRIO, Roberto. **A Importância da Contabilidade para as Empresas Sem Fins Lucrativos**. Disponível em: <<http://www.soleis.adv.br>>. Acesso em: 13 Julho 2006.

OLAK, Paulo Arnaldo. **Contabilidade de Entidades sem Fins Lucrativos não Governamentais. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade)**. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, São Paulo, 1996.

OLIVEIRA, F. **A questão do Estado: Vulnerabilidade Social e Carência de Direitos- CNAS**. Cadernos ABONG,out.1995

DRUCKER, Peter. **Administração de Organizações sem Fins Lucrativos: princípios e práticas**. São Paulo: Pioneira, 1997.

SILVA, Antonio Luiz de Paula. **Utilizando o planejamento como ferramenta de aprendizagem.** São Paulo: Global, 2000

CAMARGO, Ynel Alves de. **Princípios Fundamentais de Contabilidade e Normas Brasileiras de Contabilidade.** – 2ª Edição – Brasília : CFC 2000.

AVILÉS, Ojeda. **Derecho Sindical.** Madrid: Tecnos, 1980, p. 129

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical.** São Paulo: Saraiva, 1989, p. 135
GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ª ed.
Forense: Rio de Janeiro, 1998

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical.** São Paulo: Saraiva, 1989
CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical.** São Paulo: Ltr, 1977
